

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, SA, con su personal adscrito a la planta de tratamiento de Navalmoral de la Mata. (2024063018)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la de la empresa Urbaser, SA, con su personal adscrito a la planta de tratamiento de Navalmoral de la Mata (código de convenio 10100511012022), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2024, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los tres delegados de personal en representación de las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 15 de septiembre de 2024.

La Directora General de Trabajo,  
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER CON SU PERSONAL  
ADSCRITO A LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE NAVALMORAL DE LA MATA

CAPÍTULO I

**Normas generales**

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa URBASER S.A. y la representación de los trabajadores del servicio de la Planta de Tratamiento de Navalmoral de la Mata (UGT y CCOO)

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

1. El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de la empresa URBASER, SA, concesionaria del Servicio de Explotación del Área de gestión de Navalmoral de la Mata, con sus trabajadores adscritos al servicio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:
  - El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.
3. Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

**Artículo 2. Ámbito personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de la empresa URBASER, SA, concesionaria del Servicio de Explotación del Área de gestión de Navalmoral de la Mata , con sus trabajadores adscritos al servicio.

**Artículo 3. Vigencia y duración.**

El presente Convenio tendrá una vigencia del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el DOE.

**Artículo 4. Denuncia del Convenio.**

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación.

Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Independientemente de lo establecido en el artículo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

**Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Operará la compensación y absorción salarial cuando en cómputo anual y por todos los conceptos, la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto, sea superior a la que corresponda por convenio colectivo, o norma de general aplicación.

**Artículo 6. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.



- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.
- e) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

#### **Artículo 7. Sometimiento al ASEC-EX.**

1. Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:
  - a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
  - b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
  - c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
  - d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



2. Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, al plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al Procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de la partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

## CAPÍTULO II

### **Contratación**

#### **Artículo 8. Contrataciones.**

Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

#### PERSONAL FIJO-DISCONTINUO

1. Se podrá concertar un contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, para la realización de trabajos, que siendo previsibles y formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, sean de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Estos contratos se deberán formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

2. Respecto al procedimiento del llamamiento, deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima de 15 días previos al inicio de la actividad, dentro de los cuales, y antes de la efectiva reincorporación, el trabajador deberá notificar su disponibilidad para la misma.

La falta de incorporación tras el llamamiento será considerada como un acto de desistimiento de la persona trabajadora, la cual dará lugar a la pérdida del derecho a ser llamado en campañas posteriores, conllevando así la extinción de la relación laboral.



Del citado llamamiento, serán igualmente comunicados los representantes legales de las personas trabajadoras.

Igualmente, la finalización del periodo de actividad deberá ser igualmente notificada por escrito con 15 días de antelación.

3. Al inicio del año natural, la empresa deberá trasladar a la RLT, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
4. La empresa informará a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas Trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, siendo su cobertura conforme establece el presente convenio colectivo.
5. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

#### **Artículo 9. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo y periodo de prueba.**

##### PREAVISO.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador/a deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de cese.

El trabajador/a no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

La omisión del trabajador/a del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

##### PERIODO DE PRUEBA.

1. Con carácter general, se acuerda un periodo de prueba de duración para el personal de un mes para operarios y dos meses para resto de categorías.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.



Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

### CAPÍTULO III

#### **Clasificación profesional, jornada, vacaciones y licencias**

##### **Artículo 10. Clasificación profesional.**

1. Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño.

La clasificación del personal, que se indica en los puntos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Asimismo, toda persona trabajadora está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas retributivas del convenio colectivo según las funciones realmente efectuadas.



2. Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador/a percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

3. Grupos profesionales.

- Operarios.

Jefe/a de Equipo: Es el operario que, además de realizar su propio cometido como oficial, cumple con las órdenes que percibe de sus jefes más inmediatos y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos, los cuales dirige, vigila y ordena, poseyendo además los conocimientos completos de los oficios de las actividades encomendadas. También se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Puede sustituir al Encargado /Jefe de Operaciones, en sus ausencias.

- Oficial Mecánico: Es el electricista, soldador y mecánico que con conocimientos teórico-prácticos de los oficios y experiencia suficiente para el correcto funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones de baja tensión, revisiones de cuadros eléctricos, motores, bombas, protecciones eléctricas y mecánicas; grandes reparaciones de la maquinaria móvil, fija o con soldadura; realización de soldadura en todas sus modalidades (electrodos, TIG, oxiacetilénica), trabajos del oxicorte; asume la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos puntuales o programados, pudiendo tener mando sobre otros operarios en dichos trabajos.
- Conductor/a: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, teniendo los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque o dentro de éste, en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de los vehículos remolcados o sin remolcar, de más de 3.500 kg. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.



- **Maquinista:** Es la persona trabajadora que ha realizado satisfactoriamente el curso y/o la formación correspondiente al manejo de la maquinaria autorizada. Tiene a su cargo el manejo y los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienden. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas propias del servicio, y cuidará especialmente de que la maquinaria autorizada, se encuentren en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le autorice, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
- **Oficial de Mantenimiento:** Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas al oficial mecánico ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia, y asume la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos puntuales o programados, pudiendo tener mando sobre otros operarios en dichos trabajos.
- **Peón especialista:** El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
- **Peón:** Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. No obstante, se podrá requerir cierta práctica y manejo. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.
- **Basculero/a:** Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectuará trabajos elementales administrativos.
- **Administrativos/as.**
  - **Oficial/a Administrativo/a:** Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas
  - **Auxiliar Administrativo/a:** Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.
- **Grupo de mandos intermedios:**
  - **Jefe de operaciones:** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico, es el trabajador/a que se encarga de gestionar y organizar las operacio-



nes en la planta, o actividad, y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee además conocimientos completos y necesarios de las operaciones, actividades y oficios, responsabilizándose, en su caso, del trabajo del personal que integra su equipo. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, con dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

- Encargado/a: Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del jefe de operaciones, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes, teniendo responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo, teniendo igualmente dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos.

### **Artículo 11. Jornada de trabajo.**

1. Para todo el personal, la jornada de trabajo será de 36 horas semanales, siendo la jornada anual de 1.638 horas de trabajo efectivo.

Dichas jornada de trabajo estarán distribuidas de lunes a sábado, siendo ésta continuada con carácter general, pactando las partes, que el número de horas de trabajo efectivo pueda superar las nueve horas diarias.

2. Los trabajadores, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, disfrutarán de un sábado libre, determinando el número de sábados en el calendario laboral, si bien, para el año 2024 se garantizarán 1 de cada 5 sábados como día de descanso semanal, y para el año 2025 1 de cada 4 sábados.

Para ello, la jornada establecida en el apartado anterior, se recuperará el lunes inmediatamente posterior al sábado libre.

3. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, el cual será revisado por la representación legal de los trabajadores en su caso, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador/a se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.



La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

4. El personal dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo. Estos 20 minutos serán considerados como de trabajo efectivo.
5. De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.
6. El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

#### **Artículo 12. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales distribuidos en dos quincenas para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa, y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

A partir del año 2025, las vacaciones quedarán distribuidas en 2 periodos de 3 fracciones de 10 días, creando y distribuyendo la empresa a cada trabajador en cuadrantes de 12 trabajadores para los doce meses del año. La distribución de los trabajadores en dichos cuadrantes, y sólo inicialmente para el año 2025, se realizará por orden de antigüedad, siendo por rotación el orden para la elección de los turnos de vacaciones de años posteriores.

El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laborable para la persona trabajadora.

2. Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Las vacaciones se planificarán de forma que todo el personal pueda disfrutar de 15 días de vacaciones en el período comprendido entre los meses de Mayo y Octubre, coincidiendo el comienzo de cada turno con la finalización del anterior. El resto del periodo vacacional (15 días) se distribuirá entre los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Noviembre y Diciembre.



A partir del año 2025, las vacaciones se planificarán en 2 periodos de 3 fracciones de 10 días, de manera que:

- 1er periodo, de 10 días, comprendido entre los meses de junio, julio agosto y septiembre.
- 2º periodo, de 2 fracciones de 10 días, el resto del periodo vacacional se distribuirá entre los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre.

3. En el mes de enero diciembre de cada año, se realizará el calendario vacacional, para el año siguiente.

El orden de elección, para las tres fracciones, se realizará como se describe a continuación:

1.er Periodo,

- 1.ª fracción de 10 días, comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre:
  - a. Se elegirá en orden de mayor antigüedad a menor antigüedad, es decir, del 1.er al 12.º trabajador.

2.º Periodo:

- 2.ª fracción de 10 días, comprendido entre los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre.
  - b. Se elegirá en orden de menor antigüedad a mayor antigüedad, es decir, del 12.º al 1.er trabajador.
- 3.ª fracción de 10 días, comprendido entre los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre, que queden libres.
  - c. Se elegirá en orden de mayor antigüedad a menor antigüedad, es decir, del 1.er al 12.º trabajador.

4. En caso de nuevas incorporaciones, que precisen crearse nuevos cuadrantes de 12 trabajadores, el primer año de su creación, éste se distribuirá en los términos indicados en el punto 1 de este artículo. Si este cuadrante nuevo, conlleva promociones o movimientos de trabajadores pertenecientes a otros cuadrantes ya creados, en dichos cuadrantes existentes y con vacantes, se redistribuirá agrupará dicha lista para ocupar las vacantes creadas, se rotará como todos los años y posteriormente a continuación se incluirán las incorporaciones dispuestas por orden de antigüedad. Una vez conformado el cuadrante se iniciará la elección según como se indica en el punto 3 de este artículo.



5. Las vacaciones se disfrutarán únicamente dentro del año natural correspondiente, a excepción de las diferentes situaciones legalmente establecidas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 13. Licencias.**

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración del salario, a excepción de los que se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales.
  - b) Cinco días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y familiares de primer grado por consanguinidad. Dos días en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicha licencia se incrementará en dos.
  - c) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
  - d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
  - e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
  - f) Cinco días de libre disposición. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de cinco días de libre disposición, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio.

Dichos días deberán ser solicitados con una semana de antelación y por escrito. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de



recepción de la solicitud escrita. La empresa procederá a su contestación por escrito en el plazo máximo de 48 horas anteriores a su disfrute.

En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador/a antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

Del mismo modo, los citados días de asuntos serán generados proporcionalmente en función del tiempo efectivo de trabajo dentro del año natural, siendo mermados para la generación del derecho, el absentismo ocasionado por los procesos de incapacidad temporal.

Dichos días se verán reducidos a partir del 2024 a un total de 4 días de libre disposición.

2. Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá sustituir la festividad de San Martín de Porres por un día de asuntos propios, si bien a partir del año 2024, queda fijado como festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Aquellos trabajadores/as que no hayan disfrutado de algún día de asuntos propios a final de año, dichos días serán abonados a precio de festivo.

3. Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.
4. Los permisos referenciados anteriormente, deberán ser convenientemente justificados, pudiéndose requerir por parte de la empresa, toda aquella documentación que considere, al objeto de que se acredite la licencia solicitada.

## CAPÍTULO IV

### **Condiciones retributivas**

#### **Artículo 14. Salarios.**

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se establece las condiciones económicas establecidas en las tablas salariales anexas para cada categoría.

#### **Artículo 15. Pluses.**

Todo el personal acogido al presente Convenio recibirá en concepto de pluses las cantidades expresadas en el Anexo I.

**Artículo 16. Salario base.**

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

**Artículo 17. Antigüedad.**

Todo el personal percibirá en concepto de antigüedad, según se determina en las siguientes escalas:

- A los 4 años: 6 %.
- A los 8 años: 10 %.
- A los 12 años: 15 %.
- A los 16 años: 22 %.
- A los 20 años: 30 %.

Estos porcentajes se computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa y se abonarán desde el 1 de enero del año en que se cumplan y, se calcularán sobre el salario base en quince mensualidades.

**Artículo 18. Plus tóxico, penoso y peligroso.**

Con motivo de la realización de labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará una bonificación mensual sobre el salario base del 23% en 2023 y del 25% a partir del año 2024, siendo percibido el citado plus en 12 mensualidades, correspondiendo igualmente su percibo en vacaciones, ostentando por tanto carácter funcional y no consolidable.

Estos importes quedan fijados en las tablas salariales anexadas al presente convenio.

**Artículo 19. Pagas extraordinarias y paga de beneficios.**

1. Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, éstas se calcularán sobre el salario base más la antigüedad. Las citadas pagas julio y Navidad serán abonadas dentro de los días 15 al 20 de dichos meses.
2. También percibirán los trabajadores el importe equivalente a una mensualidad, calculada sobre el salario base más la antigüedad, en concepto de Beneficios. Ésta será efectiva del día 15 al 20 de marzo.



3. Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá una paga de vacaciones según tabla salarial anexa, devengándose ésta anualmente, siendo efectiva en 12 mensualidades. A partir del 1 de enero de 2023, esta paga quedará suprimida siendo absorbido su importe en el plus toxico, penoso y peligroso.

**Artículo 20. Trabajo nocturno.**

Todo el personal que trabaje entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirá un Plus por ese concepto del 30% sobre el salario base. Si trabajase más de 4 horas durante este periodo de tiempo, serán incrementadas la totalidad de las horas trabajadas en este porcentaje y, si trabajase menos, solo percibirá incrementadas las horas comprendidas en ese periodo, siendo por tanto su pago por trabajo efectivo.

**Artículo 21. Plus de asistencia.**

La empresa abonará al trabajador/a una gratificación mensual en concepto de Plus de Asistencia. Esta cantidad se computará por día efectivo trabajado, no considerándose falta al trabajo las concernientes a los artículos 12 y 31.

La fórmula a aplicar para determinar la cuantía mensual de este Plus en caso de falta al trabajo, será la siguiente: Cuantía mensual plus asistencia/25 días.

**Artículo 22. Festivos.**

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse domingos o festivos por imperativos del servicio, se establece una compensación económica de 94,33€ para el año 2023, 100€ para el año 2024 y 102,50€ para 2025. Las fiestas laborales no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Igualmente, habrá que atenerse a lo dispuesto en el Artículo 13, respecto a la festividad de San Martín de Porres.

No obstante, por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio.

**Artículo 23. Horas extraordinarias y Horas complementarias.**

1. Horas extraordinarias.

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión, siempre que el servicio lo permita, de las horas extraordinarias con carácter general.



En caso de realizarlas la empresa, en función de las necesidades del servicio, se procederá al abono de las horas extraordinarias en la cuantía de 10 € para el año 2023, 11 € para el año 2024 y 12 € para el año 2025 o bien compensarlas por tiempos de descanso, en cuyo caso serán solicitados por la persona trabajadora con tiempo suficiente para la organización del trabajo en la empresa, para los disfrutes de los mismos.

## 2. Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se registrarán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo la persona trabajadora de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta ley.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

## 3. Horas suplementarias.

1. Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada ordinaria establecida en el artículo 11 (36 horas semanales de promedio anual), no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (40 horas semanales de promedio anual) establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.



En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

2. La distribución y forma de realización de las horas suplementarias pactada deberá respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, 36 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a su retribución, las partes será la establecida para las horas extraordinarias.

## CAPÍTULO V

### **Excedencias**

#### **Artículo 24. Excedencias.**

Excedencia Forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia Voluntaria.

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como



por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

2. Durante el período de excedencia el trabajador/a no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.
3. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

## CAPÍTULO VI

### **Subrogación**

#### **Artículo 25. Subrogación del personal y derechos adquiridos.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevara a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.



## CAPÍTULO VI

**Mejoras sociales y otros****Artículo 26. Complemento en caso de enfermedad o accidente.**

La empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de las retribuciones ordinarias mensuales que le correspondan por función profesional.

No obstante lo antes dispuesto, en ningún caso los complementos del subsidio de incapacidad temporal superarán los siguientes parámetros según contingencia:

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- a. Se garantiza el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias desde el 1º día de la baja hasta el 15º día de baja en el trabajo;
- b. A partir del 16º día, y hasta el 20º, se complementará un máximo del 40% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias establecidas en el presente convenio;
- c. A partir del día 21º, se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias según convenio;

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- a. Se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% de las retribuciones incluidas en la tabla salarial del Anexo I.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, así como el incumpliendo de los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será como mínimo, y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la seguridad social durante el periodo que reste del proceso, hasta el alta médica.

**Artículo 27. Póliza de seguro colectivo.**

1. La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador/a designe específicamente los siguientes capitales:

— Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de dieciocho mil euros (20.000 €) euros.

2. Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador/a estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial o jurisdicción social competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido, estando sujeto en todo momento su abono, a la desvinculación total efectiva de la persona trabajadora.

A estos efectos se entiende que un trabajador/a se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3. En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador/a y la empresa.

**Artículo 28. Jubilación ordinaria y jubilación parcial.**

1. El personal accederá a la jubilación ordinaria con carácter obligatorio, siempre que reúna los requisitos necesarios de edad y período de carencia que en cada momento determine la legislación vigente (Disposición adicional décima ET)

2. Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto re-



fundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador/a.

En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

3. Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

### **Artículo 29. Retirada del carnet de conducir.**

Ante la retirada del carné de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento de la persona trabajadora que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, la empresa se compromete, a mantener a su trabajador/a en un puesto de trabajo dentro de grupo profesional siempre que fuese posible, respetando la retribución que le corresponda conforme convenio y el trabajo y función profesional que durante el tiempo de retirada de carné desempeñe.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, la persona trabajadora en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, la persona trabajadora que en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios



del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador/a a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

**Artículo 30. Prendas de trabajo.**

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable a la persona trabajadora, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación.

**CAPÍTULO VII****Garantías sindicales****Artículo 31. Garantías y derechos sindicales.**

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.
- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro



del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.

- f) Los Representantes de los trabajadores preavisarán documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo causa justificada.
- g) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.
- h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

## CAPÍTULO VIII

### **Seguridad y salud laboral**

#### **Artículo 32. Seguridad y salud laboral.**

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (B.O.E. nº.: 269 de 10 de Noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con



la participación de los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Las obligaciones de los trabajadores en la materia, están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador/a deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

## CAPÍTULO IX

### **Igualdad de trato y oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar**

#### **Artículo 33. Igualdad de oportunidades.**

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, SA, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibili-



tando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

### **Artículo 34. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Los derechos de conciliación e igualdad desempeñan un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. El artículo 44.1 de la LOIEMH señala que "los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

La normativa laboral recoge una serie de derechos que pueden disfrutar ambos progenitores, con los que se intenta que tanto mujeres como hombres hagan compatible la vida laboral y familiar, siendo compromiso de ambas partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley que pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del Convenio, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

### **Disposición adicional primera.**

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

### **Disposición adicional segunda.**

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

### **Disposición adicional tercera.**

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rijan cada acto.

**Disposición adicional cuarta.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán en función de la jornada que se realice.

**Disposición transitoria primera.**

Durante la vigencia del presente convenio, se procederá a la creación de un plan de jubilación parcial, para aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos legalmente establecidos, quieran acceder a dicha modalidad de jubilación.

**Disposición transitoria segunda.**

Durante la vigencia del presente convenio, serán de aplicación las categorías profesionales indicadas en las tablas salariales adjuntas (Anexo II) en cada momento, entrando en vigor la aplicación de las nuevas categorías a partir del 01/01/2025.



**ANEXO I**  
TABLAS SALARIALES

1,10%

2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA BENEFICIOS	PAGA DE VERANO	VACACIONES
ENCARGADO	1.150,00 €	264,50 €	21,25 €	1.150,00 €	1.150,00 €	1.150,00 €	1.414,50 €
JEFE DE EQUIPO	967,91 €	222,62 €	21,25 €	967,91 €	967,91 €	967,91 €	1.190,53 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	935,88 €	215,25 €	21,25 €	935,88 €	935,88 €	935,88 €	1.151,14 €
CONDUCTOR	935,88 €	215,25 €	21,25 €	935,88 €	935,88 €	935,88 €	1.151,14 €
PEÓN	893,96 €	205,61 €	21,25 €	893,96 €	893,96 €	893,96 €	1.099,57 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	935,88 €	215,25 €	21,25 €	935,88 €	935,88 €	935,88 €	1.151,14 €

1,60%

2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA BENEFICIOS	PAGA DE VERANO	VACACIONES
ENCARGADO	1.168,40 €	292,10 €	21,25 €	1.168,40 €	1.168,40 €	1.168,40 €	1.460,50 €
JEFE DE EQUIPO	983,40 €	245,85 €	21,25 €	983,40 €	983,40 €	983,40 €	1.229,25 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	950,86 €	237,71 €	21,25 €	950,86 €	950,86 €	950,86 €	1.188,57 €
CONDUCTOR	950,86 €	237,71 €	21,25 €	950,86 €	950,86 €	950,86 €	1.188,57 €
PEÓN	908,26 €	227,07 €	21,25 €	908,26 €	908,26 €	908,26 €	1.135,33 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	950,86 €	237,71 €	21,25 €	950,86 €	950,86 €	950,86 €	1.188,57 €

2,50%



2025

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA BENEFICIOS	PAGA DE VERANO	VACACIONES
JEFE DE OPERACIONES	1.348,61 €	337,15 €	21,25 €	1.348,61 €	1.348,61 €	1.348,61 €	1.685,77 €
ENCARGADO	1.197,61 €	299,40 €	21,25 €	1.197,61 €	1.197,61 €	1.197,61 €	1.497,01 €
JEFE DE EQUIPO	1.007,98 €	252,00 €	21,25 €	1.007,98 €	1.007,98 €	1.007,98 €	1.259,98 €
OFICIAL MECÁNICO	1.093,47 €	273,37 €	21,25 €	1.093,47 €	1.093,47 €	1.093,47 €	1.366,84 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	974,63 €	243,66 €	21,25 €	974,63 €	974,63 €	974,63 €	1.218,29 €
MAQUINISTA	989,33 €	247,33 €	21,25 €	989,33 €	989,33 €	989,33 €	1.236,66 €
CONDUCTOR	974,63 €	243,66 €	21,25 €	974,63 €	974,63 €	974,63 €	1.218,29 €
PEÓN ESPECIALISTA	968,50 €	242,13 €	21,25 €	968,50 €	968,50 €	968,50 €	1.210,63 €
PEÓN	930,97 €	232,74 €	21,25 €	930,97 €	930,97 €	930,97 €	1.163,71 €
BASCULERO	930,97 €	232,74 €	21,25 €	930,97 €	930,97 €	930,97 €	1.163,71 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.041,40 €	260,35 €	21,25 €	1.041,40 €	1.041,40 €	1.041,40 €	1.301,75 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	950,86 €	237,71 €	21,25 €	950,86 €	950,86 €	950,86 €	1.188,57 €

## ANEXO II



...